Public Service Staff Relations Board

1987-88 Estimates

Part III

Expenditure Plan

87-02897/

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. The Part III documents provide additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with part II.

©Minister of Supply and Services Canada 1987

Available in Canada through

Associated Bookstores
and other booksellers

or by mail from

Canadian Government Publishing Centre
Supply and Services Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1988-III-35 Canada: $3.00

ISBN 0-660-53681-1 Other countries: $3.60

Price subject to change without notice

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without the prior written permission of the Publishing Services, Canadian Government Publishing Centre, Ottawa, Canada K1A 0S9.

1987-88 Estimates

Part III

Public Service Staff
Relations Board

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document, and as such contains several levels of detail to respond to the various needs of its audience.

This Plan is divided into three sections. Section I presents an overview of the Program and a summary of its current plans and performance. For those interested in more detail, Section II identifies, for each activity, the expected results and other key performance information that form the basis for the resources requested. Section III provides further information on costs and resources as well as special analyses that the reader may require to understand the Program more fully.

Section I is preceded by Details of Spending Authorities from Part II of the Estimates and Volume II of the Public Accounts. This is to provide continuity with other Estimates documents as well as to aid in assessing the Program's financial performance over the past year.

This document is designed to permit easy access to specific information that the reader may require. The table of contents provides a detailed guide to the contents of each section and a financial summary in Section I provides cross-references to the more detailed information found in Section II. In addition, references are made throughout the document to allow the reader to find more details on items of particular interest.

Table of Contents

Details of Spending Authorities

A. Authorities for 1987-88 -- Part II of the Estimates 4
B. Use of 1985-86 Authorities -- Volume II of the Public Accounts 5

Section I
Program Overview

A. Plans for 1987-88
   1. Highlights 6
   2. Summary of Financial Requirements 7
B. Recent Performance
   1. Highlights 8
   2. Review of Financial Performance 8
C. Background
   1. Introduction 9
   2. Mandate 9
   3. Program Objective 10
   4. Program Organization for Delivery 10
D. Planning Perspective
   1. External Factors Influencing the Program 11
   2. Initiatives 12
   3. Update on Previously Reported Initiatives 14
E. Program Effectiveness 15

Section II
Analysis by Activity

A. Staff Relations Administration 17
B. Pay Research Bureau 21

Section III
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources
   1. Financial Requirements by Object 24
   2. Personnel Requirements 25
   3. Net Program Cost 26

Details of Spending Authorities

A. Authorities for 1987-88 -- Part II of the Estimates

Financial Requirements by Authority

Vote	(thousands of dollars)	1987-88 Main Estimates	1986-87 Main Estimates
	Public Service Staff Relations Board		
25	Program expenditures	**8,011**	8,731
(S)	Contributions to employee benefit plans	**899**	912
	Total Agency	**8,910**	9,643

Votes - Wording and Amounts

Vote	(dollars)	1987-88 Main Estimates
	Public Service Staff Relations Board	
25	Public Service Staff Relations Board - Program expenditures	**8,011,000**

Program by Activities

(thousands of dollars)	1987-88 Main Estimates				1986-87 Main Estimates
	Authorized person-years	Budgetary		**Total**	
		Operating	Capital		
Staff Relations Administration	90	5,368	26	**5,394**	5,368
Pay Research Bureau	58	3,516		**3,516**	4,275
	148	8,884	26	**8,910**	9,643
1986-87 Authorized person-years	168				

B. Use of 1985-86 Authorities -- Volume II of the Public Accounts

Vote	(dollars)	Main Estimates	Total Available for use	**Actual Use**
	Budgetary			
	Public Service Staff Relations Board -			
25	Program expenditures	8,771,000	8,771,000	**7,871,767**
(S)	Contributions to employee benefit plans	911,000	1,005,000	**1,005,000**
	Total Program	9,682,000	9,776,000	**8,876,767**

Section I
Program Overview

It should be noted that the mandate for the P.S.S.R.B. remains constant and the changes where they occur are refinements which result primarily from efforts to better meet the ongoing requirements for innovation in management techniques, improved fiscal and financial accountability and the changing labour relations climate.

A. Plans for 1987-88

1. Highlights

The Public Service Staff Relations Board has established the major goals for 1987-88 set out below for its two activities, the Staff Relations Administration and the Pay Research Bureau :

Staff Relations Administration: The Mandate of the Board is to facilitate the resolution of disputes which arise between the employers and certified bargaining agents in all areas of their labour relations activities. This will be done according to the philosophy of assisting the parties to settle their differences with a minimum of delay and as close to the source of the problem as possible. In this way, not only will the Board be fulfilling its obligations to the parties to the collective bargaining process, but also to the public of Canada, as the removal of these irritants will contribute to the continued excellence of the public service. In achieving this goal the Board will:

- place increased emphasis on the resolution of all disputes by the use of conciliation or mediation (see page 12);
- encourage the efficient disposition of grievances with minimum delay (see page 13);
- encourage the settlement of grievances in advance of hearings as well as the expansion of expedited adjudication proceedings (see page 13);
- anticipate and effectively implement the administration of the provisions of the Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45) which is now in force (see page 13); and
- inquire into the circumstances of the decisions of safety officers and make determinations on complaints made by employees (see page 13).

Pay Research Bureau: In addition to continuing its ongoing survey program to meet the requirements of the parties to collective bargaining in the federal Public Service for compensation data, the Bureau will be concentrating in 1987-1988 on:

- implementing a new survey program which will provide compensation data relevant to Maintenance, Trades and Services occupations in the Operational Category (see page 14).

2. Summary of Financial Requirements

Figure 1: Financial Requirements by Activity ($000)

	Estimates 1987-88	Forecast* 1986-87	Change	For Details See Page
Staff Relations Administration	**5,394**	5,319	75	17
Pay Research Bureau	**3,516**	3,892	(376)	21
	8,910	9,211	(301)	
Person-years	**148**	160	(12)	

* As of October 31, 1986.

Explanation of Change: The financial requirements for 1987-88 are 3.3% or $301K lower than the 1986-87 forecast expenditures. This decrease is due primarily to:

• Increase due to inflation	$419,000
• Decrease in operating costs	($77,000)
• General restraint measures (Five-year reduction plan)	($154,000)
• Ministerial Task Force Reductions	($489,000)
Net decrease in expenditures	($301,000)

Explanation of 1986-87 Forecast: The 1986-87 Forecast (which is based on information available to management as of October 31, 1986) is $432K or 4.5% lower than the 1986-87 Main Estimates of $9,643K (see Authorities for 1987-88 -- Part II of the Estimates, page 4). The difference of $432K is due primarily to:

• Ministerial Task Force Reductions	($339,000)
• February Budget -- continuing effect of the $500M reduction	($93,000)

B. Recent Performance

1. Highlights

Highlights of the Program's Performance during 1985-86 and 1986-87 are:

- Under the safety and health provisions of Part IV of the Canada Labour Code, the Board has had to inquire into the circumstances of a safety officer's decision and the reasons therefor. Such inquiry had to be conducted without delay and in a summary way (see page 13).

- The expedited adjudication process experiment met with limited success while encouragement of the parties for early settlement of grievances has been somewhat more successful (see page 14).

- The Pay Research Bureau published rates of pay information for approximately 400 occupational class levels in each year and data on an average of 30 benefits and working conditions for each of five benefits surveys (see page 14).

- Following recommendations made by the Task Force on Program Review, the Cabinet directed the Bureau to reduce its complement by 18 person-years during the year. This has prompted a complete review of the Bureau's organization and a re-ordering of its priorities for projects.

2. Review of Financial Performance

Figure 2: 1985-86 Financial Performance ($000).

	1985-86		
	Actual	Main Estimates	**Change**
Staff Relations Administration	5,237	5,506	**(269)**
Pay Research Bureau	3,640	4,176	**(536)**
Total	8,877	9,682	**(805)**
Person-years	163	174	**(11)**

Explanation of Change: The government wide five-year reduction plan as well as freeze on discretionary spending and staffing contributed to the reduced expenditures and person-year utilization.

C. Background

1. Introduction

The Public Service Staff Relations Board is the neutral, third party, quasi-judicial tribunal responsible for the administration of the Public Service Staff Relations Act which in 1967 established a system of collective bargaining and grievance adjudication in the federal Public Service. The Board is designated as a department within the meaning and purpose of the Financial Administration Act and has been declared to be a separate employer.

A total of approximately 216,000 employees are encompassed in 158 bargaining units for which 25 employee organizations have been certified as the bargaining agent. The Treasury Board acts for the government as the employer for 76 units in the central administration. The employees of the remaining 82 units are in the employ of 10 separate employers, the three largest of which are the National Research Council, the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces and the National Film Board. In addition, there are some 34,000 public servants who are not subject to collective bargaining but who are entitled to remedial procedures before the Board.

2. Mandate

The Board is the statutory tribunal established to administer the Public Service Staff Relations Act. In addition, the Board, as established under the Public Service Staff Relations Act, is to administer the Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45) which is now in force.

Also by virtue of amendments to the Financial Administration Act the Board is required to make inquiries and determinations under certain provisions of Part IV of the Canada Labour Code with respect to its application to the federal public service.

The Pay Research Bureau was organized in 1957 under the administrative jurisdiction of the Civil Service Commission (now the Public Service Commission). Upon the enactment of the Public Service Staff Relations Act in 1967 the positions established for the Pay Research Bureau under its former administrative jurisdiction were transferred to the Board.

3. Program Objective

The objective of the Public Service Staff Relations Board is to provide the framework within which the various rights and responsibilities of participants to collective bargaining in the Public Service are to be exercised and to provide information to participants on rates of pay and other conditions of employment in Canada.

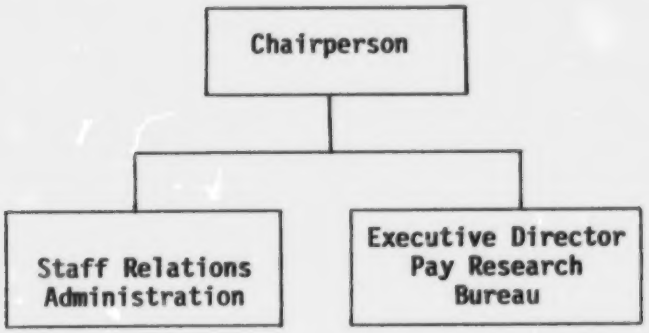
4. Program Organization for Delivery

Activity Structure: The Public Service Staff Relations Board is comprised of two activities, the Staff Relations Administration and the Pay Research Bureau. These activities are described further in Section II, Analysis by Activity (see pages 17 and 21).

Organization: The Public Service Staff Relations Act provides for a Board composed of a Chairman, a Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time and part-time members as the Governor in Council considers necessary to discharge the responsibilities of the Board. At most times since its present structure was established by amendment to the Public Service Staff Relations Act in 1975, the Board has consisted of a Chairman, a Vice-Chairman, three Deputy Chairmen, five full-time members and at present 17 part-time members who are located across Canada. Under the Act divisions of the Board, consisting of one or more members, may be established to carry out the powers and functions of the Board in particular proceedings. The Act envisages that members sit alone on references to adjudication. In other types of proceedings the Board more often sits in divisions composed of three members. The Board has its offices in Ottawa.

The Chairperson is the Chief Executive Officer and is responsible for all matters relating to the two activities administered by the Public Service Staff Relations Board. The Executive Director of the Pay Research Bureau is responsible for the functions performed by the Bureau and he reports directly to the Chairperson. The Chairperson is responsible to Parliament through such Minister of the Crown as may be designated by the Governor in Council, other than a member of the Treasury Board. During most of the years since the Board's inception the designated Minister has been the President of the Privy Council. The Minister has the responsibility of laying before Parliament each year the annual report of the Board covering its administration during the previous year. Further, he signs such documents as the Board's operational plans, estimates, and submissions to Treasury Board of a non-routine nature.

Figure 3: 1987-88 Resources by Organization/ Activity ($000)



	Staff Relations Administration	Executive Director Pay Research Bureau	Activity Totals
Staff Relations Administration	5,394		5,394
Pay Research Bureau		3,516	3,516
	5,394	3,516	8,910
Person-Years	90	58	148

D. Planning Perspective

1. External Factors Influencing the Program

There are two inter-related environments which impinge upon the parties to collective bargaining in the public service, and therefore upon the services required of the Board.

The principal factors in the internal environment are:

- concern over job security and future career opportunities at all levels in the public service;
- concern over the future management and disposition of the superannuation funds;
- the desire of federal public servants to be able to participate more actively as individuals in the political processes of a democratic society;
- protection of salaries against erosion by inflation;
- the establishment of a dental plan for all federal public servants;

- the enactment of Bill C-45 granting collective bargaining rights to certain employees of the Parliament of Canada.

Within the external environment are such factors as:

- emphasis on political action as a means of resolving labour relations problems by bargaining agents and their associated bodies;

- increased percentage membership of public service unions in the national labour federations, resulting in greater influence within those bodies;

- increasing automation generally in all types of occupations both private and public;

- implementation of equal opportunity programmes and government pressure at federal and provincial levels in support of these;

- drive for increased productivity to ensure the viability and competitiveness of Canadian industries.

In the case of the Pay Research Bureau, respondents, who participate voluntarily in its surveys, have had to reduce their staff complement while simultaneously being faced with an ever increasing survey burden from PRB and other organizations. One of the challenges facing the Bureau is continuing to retain its respondents in order to provide the parties with the data they require.

2. Initiatives

The Public Service Staff Relations Board has identified the following initiatives for 1987-88.

Staff Relations Administration

Facilitate the Settlement of Collective Bargaining Disputes: The Board will continue to carry out the full range of activities contemplated by the Act in assisting the parties in the resolution of all disputes, and furthermore will offer assistance in resolving potential areas of conflict.

The Mediation Services of the Board are available to the parties, irrespective of the formal dispute resolution process chosen by the bargaining agent in accordance with section 36 of the Act. In addition, the Board may provide these services at anytime when deemed appropriate.

Administer the Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45): With the proclamation of the Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45) preparation of Regulations and forms for the various proceedings were completed. It is expected that there will be a surge of proceedings before the Board as a result of the proclamation. This includes hearing and determination of applications for certification, compiaints, references of grievances to adjudication, and the arbitration of interest disputes, as well as the provision of conciliation services to assist the parties in collective bargaining.

Administer Certain Provisions of Part IV of the Canada Labour Code: By virtue of amendments to the Financial Administration Act, Part IV of the Canada Labour Code, which deals with matters relating to occupational safety and health, became applicable to the federal Public Service on March 31, 1986. By those amendments the Board is required to inquire into the circumstances of the decisions of safety officers which are referred to it and to make determinations on complaints made by employees relating to alleged prohibited employer activity.

Encourage the Settlement of Grievances in Advance of Hearings and Reduce the Outstanding References to Adjudication: The Board will continue to urge the parties to assess the merits of all grievances referred to adjudication with a view to possible settlements without hearings, or, where hearings are necessary, to avoid adjournments or postponements.

Following Board encouragement, the Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada agreed on a system of expedited adjudication whereby a number of cases would be heard consecutively without witnesses and based on agreed statement of facts. The presiding Board member would, where possible, render an oral decision and in any event issue a brief decision in writing shortly after the hearing.

Pay Research Bureau

Plan 1987-88 Compensation Survey Program: The Bureau will continue to meet the requirements of the parties to bargaining for compensation data by publishing rates of pay information for approximately 365 occupational class levels and by conducting a major survey of benefits and working conditions. In addition, the Bureau will provide the employer with compensation data pertaining to employees who are not represented or who are excluded from collective bargaining.

Undertake New Projects: In addition to its regular program the Bureau will also be undertaking several new projects during the year. At the request of the members of the Advisory Committee on Pay Research, the Bureau will be developing a new survey to cover Maintenance, Trades and Services occupations in the Operational Category. Until now the parties have relied on Labour Canada's wage rate survey for compensation data for these employees but this survey has recently been discontinued. This year the Bureau will also be reviewing approximately ten to twelve sets of occupational class survey specifications. They are the Bureau's primary survey tool for pay surveys and are based on Public Service classification standards which are themselves being reviewed and updated. Discussions with the parties to bargaining are also taking place to develop guidelines or criteria governing the development of pay survey samples.

3. Update on Previously Reported Initiatives

Staff Relations Administration: One session of expedited adjudication took place late in the 1985-86 year and one session in the 1986-87 year. With the assistance of the Board the parties will attempt to broaden their system in order for it to handle more cases. Meanwhile, the Board continues to urge the parties to review the merits of their positions on all grievances in advance of their being scheduled for hearing with a view to their possible settlement.

During the year the Board issued 12 arbitral awards in meeting its heaviest interest arbitration caseload since the imposition in 1982 of the restraints pursuant to the Public Sector Compensation Restraint Act.

Pay Research Bureau: The regular compensation research program has been completed with the publishing of pay survey data on approximately 400 occupational class levels, the conducting of the Bureau's biennial benefits and working conditions survey and the completion of surveys for non-represented groups and classes excluded from collective bargaining. In addition, a study on Salary Administration in Canadian Industry was begun and completed in 1986. A pilot study on the feasibility of obtaining job matches for employees in the Administrative Services group was conducted. A similar study covering employees in the Foreign Service Officers group was also undertaken. Further work for other difficult-to-match classes such as Program Administration and Commerce is under consideration.

E. Program Effectiveness

Staff Relations Administration: In the administration of the Staff Relations Administration Activity, the Board is highly conscious of the need to maintain its neutral third party role in collective bargaining and all other proceedings for which it is responsible under the Act. The perception of the Board as an independent, neutral agency is essential to enable it to maintain its credibility and ultimately its effectiveness. The Board must not only be, but must be seen by the parties to be, without bias and independent of government as the employer.

The case load of the Board is dependent upon the number of references made under the various sections of the Act by the employers, bargaining agents and employees. Similarly, the scope and complexity of the issues with which the Board is called upon to deal is equally dependent upon the type and nature of the references made by the parties.

To ensure the effective realization of its mandate, the Board closely monitors the proceedings coming before it to ensure their expeditious handling from initial application or reference to final disposition. The Board also ensures that its jurisprudence is available to assist individuals, the immediate parties to collective bargaining and the staff relations community at large through the publication and distribution of its decisions. The principal vehicle is the PSSRB Decisions. This publication, which is published twice yearly, contains a digest of all decisions. As well, the Annual Report of the Board includes significant developments in its jurisprudence. Ultimately, the only way to evaluate the effectiveness of the Board is to determine whether it has been successful in commanding the trust of the parties, and has maintained the integrity of the total dispute resolution process, while establishing a climate which encourages the parties to resolve their differences in a non-adversarial manner.

It must be noted that the Staff Relations Administration program has been granted an exemption from program evaluation. The exemption was based on the fact that the Board functions as a quasi-judicial body and has no authority to alter or change the program.

Pay Research Bureau: The Bureau's program of survey activities is directly determined by the needs of the parties to collective bargaining and by the Treasury Board Secretariat for classes of employees which are not represented or are excluded from collective bargaining. These needs are expressed through the Advisory Committee on Pay Research and its various technical sub-committees. As its primary clients, feedback from the parties is critical in determining how effective the Bureau is and whether its reports are accurate and timely. The Bureau receives such feedback on a continuous basis in both formal and informal situations. In addition, the Task Force on Program Review

found that parties to collective bargaining were satisfied with and supportive of the data provided and, concluded that, the work being produced by the Bureau met its purposes.

The Bureau's other clients are the organizations which voluntarily participate in its surveys. Many mechanisms currently exist whereby its respondents provide feedback to the Bureau. Bureau staff are in almost daily telephone contact with many of them. Survey officers visit respondents regularly, participate in regular meetings of compensation groups in Ottawa, Toronto and Montreal, and conduct periodic seminars to market Bureau survey methodology and findings. Most importantly, the Bureau's ability to produce high quality data within minimum time frames has enabled it to keep its key contributors and to attract others even when they are reducing their participation in other surveys.

Section II
Analysis by Activity

A. Staff Relations Administration

Objective

The objective of the Staff Relations Administration Activity is to administer the Public Service Staff Relations Act in a fair and equitable manner.

Resource Summaries

This Activity represents 61% of the total operating budget of the Public Service Staff Relations Board for 1987-88. Salaries and contributions to employee benefit plans account for 76% of this Activity's budget.

Figure 4: Activity Resource Summary ($000 and Person-Years)

	Estimates 1987-88		Forecast 1986-87		Actual 1985-86	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Staff Relations Administration	5,394	90	5,319	93	5,237	93

Figure 5: 1985-86 Financial Performance ($000)

	1985-86		
	Actual	Main Estimates	Change
Staff Relations Administration	5,237	5,506	(269)
Person-years	93	97	(4)

Explanation of Change: The expenditures for the Staff Relations Administration Activity are principally comprised of salaries and the expenses involved in the administration of the Public Service Staff Relations Act. As a result of a sequence of restraint measures implemented in 1985-86 the Staff Relations Administration's actual spending was 5%

lower than originally estimated. A unilaterally imposed staffing freeze resulted in actual person-year utilization being 4% lower than authorized levels.

Description

Adjudication: Grievance adjudications, which represent the largest single component of the Board's workload, are dealt with primarily by full-time members of the Board acting as individual adjudicators, supplemented by part-time members as the case load dictates. The assignment of cases is made by the Deputy Chairman who is responsible for the administration of the system of grievance adjudication. As stated in the initiatives, the Board will continue in its efforts to utilize the resources of the Board and parties to best advantage, with a view to disposing of the outstanding references to adjudication as expeditiously as possible.

Mediation Services: The Director and staff of the Office of Mediation Services may be appointed as examiners, mediators or conciliators under the appropriate sections of the Act. In addition, ad hoc third party neutrals may be appointed as mediators or conciliators in the same way to assist the parties. Staff workload and the peculiar nature of certain disputes are the principal reasons for using ad hoc personnel.

Dispute Resolution: Prior to the giving of notice to bargain, a bargaining agent must select either binding arbitration or conciliation with the possibility of strike action as the method of dispute resolution in the event of an impasse in collective negotiations. Irrespective of which route is selected, the Board's mediation and conciliation services are available to the parties, but their use is not mandatory under the Act. The Director of Mediation Services maintains on-going communication with all the parties to collective bargaining in the Public Service and is thus able to advise the Chairperson of the Board of both general and specific situations. He also provides an advisory service to these same parties.

The Board encourages the parties to seek new ways to resolve their differences and is supportive of innovative procedures developed by them, while at the same time maintaining the integrity of the formal dispute resolution processes.

Other Proceedings: The Board also deals on a regular basis with a variety of other proceedings referred to it, including the certification of bargaining agents and determination of bargaining units, the determination of managerial and confidential exclusions, the designation of persons whose duties are deemed necessary for the safety or security of the public in the event of a strike, and the declaration of strikes as being lawful or unlawful. In addition, new legislation such as

Bill C-45 and the extension of Part IV of the Canada Labour Code to the federal public service is involving the Board in new areas of dispute resolution.

National Joint Council (NJC): The Board provides physical premises and administrative support services to the NJC which is a consultative body composed of representatives of the government on the official side and representatives of the employees on the staff side. It serves both as a consultation forum on, and as a mechanism for the negotiation of, terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit by unit bargaining.

Performance Information and Resource Justification

Figure 6 presents a record of the number of references to adjudication made to the Board from the 1983-84 fiscal year to 1986-87.

Figure 6: References to Adjudication

Fiscal Year	Brought Forward	Receipts	Overall Total	Dispositions Total
1986-87	620(1)	800(2)	1,420(2)	850(2)
1985-86	850	705	1,555	935
1984-85	2,565	470	3,035	2,185
1983-84	2,730	675	3,405	840

(1) Actual
(2) Forecast

The "brought forward" figures for the years 1983-84 and 1984-85 comprised large numbers of outstanding Post Office cases and Clerical and Regulatory strike cases all of which were received in previous fiscal years. Most of these cases were never scheduled for hearings and were eventually settled or withdrawn during 1984-85. A better indicator of the adjudication workload of the Board can be seen by the significant increase in the number of hearings held, for example an expected 24% increase during 1986-87 over 1985-86, and a 40% increase during 1987-88.

Figure 7 gives the projected adjudication hearing workload for 1987-88.

Figure 7: Adjudication Hearing Workload

	Estimates 1987-88	Projected(1) 1986-87	Actual 1985-86
Hearings Held (Number of days)	270 (360)	240 (320)	194 (266)

(1) Based on actual six months 1986-87.

In addition to the above some 30% more cases are scheduled but are settled prior to the hearing.

The volume and variety of proceedings that come before the Board for decision are dependent on the applications, references and complaints coming from employees, bargaining agents and the various employers. Similarly, the frequency with which the Board is called on to provide its services, and the scope and complexity of the issues involved, depend on the degree to which the parties to collective bargaining have by themselves been able to resolve their differences on terms and conditions of employment. The resource requirements are directly related to the above considerations. To the extent that it is possible in advance to anticipate the demand for services, the Board forecasts its workload and resource requirements based on its past years experience in administering the PSSRA. The impact of references and complaints under Part IV of the Canada Labour Code, and the effect of proceedings under the Parliamentary Employment and Staff Relations Act (Bill C-45) on the resources of the Board are not yet accurately predictable.

Average costs for the conduct of the various Board proceedings in which part-time Board members and outside specialists participate have been developed and are used against the projected workload to determine financial resource requirements. These resources, in combination with the non-discretionary human and financial resources required to support the full-time Board members, form approximately 27% of the Staff Relations Administration Activity's budget.

The balance of the resources provide the support functions to the operations of the Board. They include the offices of the Secretary Registrar, General Counsel, Mediation Services and Administration. The latter provides services to both the Staff Relations Administration and the Pay Research activities and is largely a mandatory overhead. It comprises the Personnel, Financial, Administrative and Library services. Indicators have and continue to be developed to measure resource usage and requirements in the support functions where they are viable.

B. Pay Research Bureau

Objective

To collect and provide timely compensation data primarily to assist the parties to collective bargaining.

Resource Summaries

This Activity represents 39% of the total operating budget of the Public Service Staff Relations Board for 1987-88. Salaries and contributions to employee benefit plans account for 80% of this Activity's operating budget.

Figure 8: Activity Resource Summary ($000 and Person-Years)

	Estimates 1987-88		Forecast 1986-87		Actual 1985-86	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Pay Research Bureau	**3,516**	**58**	3,892	67	3,640	70

Following recommendations by the Task Force on Program Review, the Cabinet directed the PRB to reduce its complement by 18 person-years.

Figure 9: 1985-86 Financial Performance ($000)

	1985-86		
	Actual	Main Estimates	**Change**
Pay Research Bureau	3,640	4,176	**(536)**
Person-years	70	77	**(7)**

Explanation of change: The expenditures for the Pay Research Bureau Activity are principally comprised of salaries and the expenses involved in the conduct of surveys and the preparation of reports. As a result of a sequence of restraint measures implemented in 1985-86 the Bureau's actual spending was 13% lower than originally estimated. A unilaterally imposed staffing freeze resulted in actual person-year utilization being 9% lower than authorized levels.

Description

The Pay Research Bureau provides a neutral and objective source of accurate, useful and timely information on pay rates and conditions of employment for occupational classes found in outside sectors which are similar or comparable to those found in the Public Service. Primarily, such information is intended to meet the needs of the bargaining agents representing employees and the various employers in the collective bargaining process established by the Public Service Staff Relations Act. Consequently, the Bureau's survey results are an essential part of the compensation determination process in the Public Service. Much of the most relevant information is gathered directly by Bureau officers in field surveys. In such surveys Bureau officers seek information on pay and benefits applicable to comparable work on the outside. The Bureau has been making increasing use of automated techniques in keeping its pay information up-to-date. Through the Advisory Committee on Pay Research and its technical sub-committees, the Bureau involves the representatives of employers and certified bargaining agents in the Public Service in the determination of programs and the development of survey methodology and practices. The compensation survey program includes classes in the operational, administrative support, administrative and foreign service, technical and scientific and professional categories. Normally aggregate actual salary information is presented by level of occupation. Reports are generally published annually, or semi-annually for most occupational classes in all categories of employment.

To avoid duplication of effort, the Bureau uses data from Statistics Canada. However, this is currently done for only one class as Statistics Canada's surveys are conducted for the Canadian community and are not specifically tailored to the needs of the parties to bargaining in the Public Service.

Performance Information and Resource Justification

The nature and extent of the Pay Research Bureau's compensation survey program is dependent upon the annual requirement of the parties to bargaining in the Public Service for data. While the Bureau's core program differs little from year to year, it is always difficult to predict with precision the need of the parties for new surveys or modifications to existing ones. It is the fluctuations from year to year which have an impact on resource requirements. As detailed in previous sections, the Bureau has in place a variety of mechanisms, both formal and informal, which enable it to forecast the needs of the parties and receive feedback from them on the effectiveness of its program and the timeliness and quality of its data (see page 15).

To measure efficiency, Bureau managers have available to them a variety of performance indicators which are useful, when tied to resources expended, on a project by project basis. Developing measures on a Bureau-wide basis is more difficult. Information resulting from Bureau programs is presented in reports. Bureau reports, issued in various formats acceptable to the parties, contain either data collected through surveys or findings based on related research. Thus, the number of pages published in Bureau reports and the number of occupational class levels and benefits surveyed can be indicative of the user's need for data as well as the resources required to provide the level of service desired and as such have been selected as indicators of PRB output on an organization-wide basis.

Following are the planned compensation surveys which the Pay Research Bureau will be conducting at the request of the parties to bargaining in the upcoming year.

- As part of the Pay Survey Program the Bureau will report compensation data on approximately 365 occupational class levels at least once during this fiscal year.

- In January of 1988 Bureau officers will be gathering incidence and characteristics data on approximately 35 benefits and working conditions prevalent in industrial organizations and provincial and municipal governments.

- Aside from its normal survey program, the Bureau will be issuing a variety of special reports, conducting various feasibility studies and continuing developmental work in new areas. These will include reports which will highlight findings on pay and benefits in the private sector and publications summarizing Public Service pay and benefits. Implementing a new survey to cover employees in the Operational Category will require much time and effort. Reviewing aspects of continuing survey programs such as sample selection criteria and occupational class survey specifications will also require resources during the year.

Section III
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object

Public Service Staff Relations Board expenditures by object are presented in Figure 10.

Figure 10: Details of Financial Requirements by Object ($000)

	Estimates 1987-88	Forecast 1986-87	Actual 1985-86
Personnel			
Salaries and wages	**5,990**	6,170	6,245
Contributions to employee benefit plans	**899**	912	1,005
Other personnel costs	**-**	-	-
	6,889	7,082	7,250
Goods and services			
Transportation and Communications	**522**	519	513
Information	**282**	347	247
Professional and Special Services	**523**	583	442
Rentals	**145**	144	128
Purchased repair and upkeep	**59**	58	61
Utilities, materials and supplies	**155**	151	102
All other expenditures	**309**	281	-
	1,995	2,083	1,493
Total operating	**8,884**	9,165	8,743
Capital	**26**	46	134
Total expenditures	**8,910**	9,211	8,877

2. Personnel Requirements

The Public Service Staff Relations Board is a labour intensive organization with personnel costs (including statutory contributions to employee benefit plans) constituting approximately 77% of total operating costs.

Figure 11: Person-Year Requirements by Activity

	Estimates 1987-88	Forecast 1986-87	Actual 1985-86
Staff Relations Administration	**90**	93	93
Pay Research Bureau	**58**	67	70
	148	160	163

Figure 12: Details of Personnel Requirements

	Authorized Person-Years			Current Salary Range	1987-88 Average Salary Provision
	87-88	86-87	85-86		
Board Members and Management	17	21	22	51,400-100,700	77,225
Scientific and Professional	6	5	5	21,932- 92,800	52,850
Administrative and Foreign Service	56	64	65	14,581- 65,808	44,286
Technical	6	10	10	13,568- 62,028	35,958
Administrative Support	63	68	72	13,569- 39,870	24,500

Note: The person-year columns display the forecast distribution of the authorized person-years for the Program by occupational group. The current salary range column shows the salary ranges by occupational group at October 31, 1986. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay divided by the person-years for the occupational group. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

3. Net Program Cost

The Board's 1987-88 Estimates include only authorities to be voted and statutory authorities. When describing the Program on a full cost basis other costs must be considered.

Figure 13: Total Cost of the Program for 1987-88 ($000)

	1987-88 Operating Expenditures	Add* Other Costs	Estimated Total Program Cost 1987-88	Estimated Total Program Cost 1986-87
Public Service Staff Relations Board Program	8,910	1,804	**10,714**	11,450

* Other costs of $1,804,000 consist of:

	($000)
• accommodation received without charge from Public Works	1,639
• employee benefits covering the employer's share of insurance premiums and costs paid by Treasury Board Secretariat	139
• cheque issue and other accounting services received without charge from Supply and Services	26

Commission des relations de travail dans la Fonction publique

Budget des dépenses 1987-1988

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie II.

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1987

En vente au Canada par l'entremise de nos

Librairies associées
et autres libraires

ou par la poste auprès du:

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa, (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1988-III-35 au Canada: $3.00

ISBN 0-660-53681-1 à l'étranger: $3.60

Prix sujet à changement sans préavis

Tous droits réservés. On ne peut reproduire aucune partie du présent ouvrage, sous quelque forme ou par quelque procédé que ce soit (électronique, mécanique, photographique) ni en faire un enregistrement sur support magnétique ou autre pour fins de dépistage ou après diffusion, sans autorisation écrite préalable des Services d'édition, Centre d'édition du gouvernement du Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9.

Budget des dépenses 1987-1988

Partie III

Commission des relations de
travail dans la Fonction publique

Préface

Conçu pour servir de document de référence, le présent plan de dépenses propose à ses utilisateurs différents niveaux d'information pouvant répondre à leurs besoins propres.

Le document comprend trois sections. La section I présente un aperçu du Programme et un résumé des plans et de son rendement actuel. Pour les personnes qui désirent plus de détails, la section II indique, pour chaque activité, les résultats prévus et les autres renseignements essentiels sur le rendement qui justifient les ressources demandées. La section III fournit de plus amples renseignements sur les coûts et les ressources ainsi que des analyses spéciales qui permettront au lecteur de mieux comprendre le Programme.

La section I est précédée des autorisations de dépenser provenant de la Partie II du Budget des dépenses et du volume II des Comptes publics, ce qui assure une certaine continuité avec les autres documents budgétaires et permet d'évaluer les résultats financiers du Programme au cours de la dernière année.

Ce document permettra au lecteur de trouver facilement les renseignements qu'il cherche. La table des matières expose en détail le contenu de chaque section; le sommaire des besoins financiers présenté à la section I comprend des renvois aux renseignements plus détaillés figurant à la section II. En outre, dans tout le document, des renvois permettent au lecteur de trouver de plus amples renseignements sur les postes de dépense qui l'intéressent particulièrement.

Table des matières

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1987-1988 -- Partie II du Budget des dépenses 4
B. Emploi des autorisations en 1985-1986 -- Volume II des Comptes publics 5

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1987-1988
1. Points saillants 6
2. Sommaire des besoins financiers 7
B. Rendement récent
1. Points saillants 8
2. Examen des résultats financiers 9
C. Données de base
1. Introduction 9
2. Mandat 10
3. Objectif du Programme 10
4. Organisation du Programme en vue de son exécution 10
D. Perspective de planification
1. Facteurs externes qui influent sur le Programme 12
2. Initiatives 13
3. État des initiatives annoncées antérieurement 15
E. Efficacité du Programme 15

Section II
Analyse par activité

A. Administration des relations de travail 18
B. Bureau de recherches sur les traitements 23

Section III
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme
1. Besoins financiers par article 27
2. Besoins en personnel 28
3. Coût net du Programme 29

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1987-1988 -- Partie II du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation

Crédits	(en milliers de dollars)	**Budget principal 1987-1988**	Budget principal 1986-1987
	Commission des relations de travail dans la Fonction publique		
25	Dépenses du Programme	**8 011**	8 731
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**899**	912
	Total du Programme	**8 910**	9 643

Crédits - Libellé et sommes demandées

Crédits	(dollars)	**Budget principal 1987-1988**
	Commission des relations de travail dans la Fonction publique	
25	Commission des relations de travail dans la Fonction publique - Dépenses du Programme	**8 011 000**

Programme par activité

(en milliers de dollars)	Budget principal 1987-1988				Budget principal 1986-1987
	Années-personnes autorisées	Budgétaire		**Total**	
		Fonctionnement	Dépenses en capital		
Administration des relations de travail	90	5 368	26	**5 394**	5 368
Bureau de recherches sur les traitements	58	3 516		**3 516**	4 275
	148	8 884	26	**8 910**	9 643
Années-personnes autorisées en 1986-1987	168				

B. Emploi des autorisations en 1985-1986 -- Volume II des Comptes publics

Vote	(dollars)	Budget principal	Total disponible	**Emploi réel**
	Budgétaire			
	Commission des relations de travail dans la Fonction publique -			
25	Dépenses du Programme	8 771 000	8 771 000	**7 871 767**
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	911 000	1 005 000	**1 005 000**
	Total du Programme	9 682 000	9 776 000	**8 876 767**

Section I
Aperçu du Programme

Il y a lieu de noter que le mandat de la CRTFP demeure fondamentalement le même et que, lorsque des modifications y sont apportées, celles-ci visent avant tout à mieux répondre à la nécessité continuelle d'innover au chapitre des techniques de gestion, de mieux définir la responsabilité financière et de s'adapter à l'évolution que connaît le domaine des relations de travail.

A. Plans pour 1987-1988

1. Points saillants

Pour 1987-1988, la Commission des relations de travail dans la Fonction publique a établi, pour les deux éléments de son organisation, c'est-à-dire l'Administration des relations de travail et le Bureau de recherches sur les traitements, les principaux objectifs que voici:

Administration des relations de travail: La Commission a pour mandat de faciliter le règlement des litiges opposant les employeurs et les agents négociateurs accrédités et découlant de l'une ou l'autre de leurs activités dans le domaine des relations de travail. Elle remplira ce mandat en se conformant à son principe directeur selon lequel elle doit aider les parties à régler leurs différends dans les meilleurs délais et aussi près que possible de l'origine du problème. De cette façon, la Commission s'acquittera de ses obligations non seulement envers les parties à la négociation collective, mais aussi envers le public canadien, car l'élimination de ces sources de conflit contribuera à maintenir l'excellence de la fonction publique. A cette fin, la Commission entend procéder ainsi:

- Chercher davantage à régler les différends au moyen de la conciliation ou de la médiation (voir page 13);
- Favoriser le règlement efficace et rapide des griefs (voir page 14);
- Favoriser le règlement des griefs avant la tenue d'une audience et recourir plus fréquemment à la méthode de l'arbitrage accéléré (voir page 14);
- Prévoir et mettre en oeuvre de manière efficace l'application des dispositions de la Loi sur les relations de travail au Parlement (projet de loi C-45) qui est maintenant en vigueur (voir page 13); et

- Examiner les circonstances dans lesquelles les agents de sécurité prennent leurs décisions et trancher les plaintes déposées par les employés (voir page 13).

Bureau de recherches sur les traitements: Outre qu'il poursuivra son programme d'enquêtes permanent visant à fournir aux parties à la négociation collective dans la fonction publique fédérale les données requises sur la rémunération, le Bureau mettra l'accent sur la tâche suivante en 1987-1988:

- Mettre en oeuvre un nouveau programme d'enquêtes destiné à fournir des données sur la rémunération dans le cas des groupes de l'entretien, des métiers et des services faisant partie de la catégorie de l'exploitation (voir page 14).

2. Sommaire des besoins financiers

Tableau 1: Besoins financiers par activité (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1987-1988	Prévu* 1986-1987	Différence	Détails à la page
Administration des relations de travail	**5 394**	5 319	75	18
Bureau de recherches sur les traitements	**3 516**	3 892	(376)	23
	8 910	9 211	(301)	
Années-personnes	**148**	160	(12)	

* Au 31 octobre 1986

Explication de la différence: Les besoins financiers de 1987-1988 sont inférieurs de 3,3 %, soit de 301 000 $, aux dépenses prévues pour 1986-1987. Cette baisse est surtout attribuable à ce qui suit.

• Hausse due à l'inflation	419 000 $
• Diminution des frais de fonctionnement	(77 000 $)
• Mesures de restriction générales (plan quinquennal de réduction)	(154 000 $)
• Réductions découlant des recommandations du Groupe d'étude ministériel	(489 000 $)
Diminution nette des dépenses	(301 000 $)

Explication des prévisions pour 1986-1987: Les prévisions pour 1986-1987 qui sont fondées sur les renseignements dont la direction disposait au 31 octobre 1986 sont inférieures de 432 000 $, soit de 4,5 %, à celles du Budget principal de 1986-1987, qui étaient de 9 643 000 $ (Autorisations pour 1987-1988 -- Partie II du Budget des dépenses, page 4). La différence de 432 000 $ est surtout attribuable à ce qui suit:

• Réductions découlant des recommandations du Groupe d'étude ministériel	(339 000 $)
• Budget de février -- Effet continu de la réduction de cinq millions de dollars	(93 000 $)

B. Rendement récent

1. Points saillants

Voici les points saillants du rendement du Programme en 1985-1986 et en 1986-1987:

- En vertu des dispositions «Hygiène et sécurité professionnelle» de la partie IV du Code canadien du travail, la Commission a été appelée à examiner les circonstances et les motifs d'une décision prise par un agent de sécurité. Il a fallu procéder à cet examen sans retard et de façon sommaire (voir page 13).

- La nouvelle méthode de l'arbitrage accéléré n'a pas connu tellement de succès, mais les efforts que la Commission a déployés en vue d'amener les parties à régler leurs griefs avant la tenue d'une audience ont été un peu plus encourageants (voir page 15).

- Au cours de chacune des deux années, le Bureau de recherches sur les traitements a publié des renseignements sur les taux de salaire applicables à environ 400 niveaux de classes professionnelles, de même que les données obtenues dans le cadre de cinq enquêtes effectuées à l'égard d'une moyenne de 30 avantages sociaux et conditions de travail (voir page 15).

- A la suite des recommandations du Groupe de travail chargé de l'examen des Programmes, le Cabinet a demandé au Bureau de recherches sur les traitements de réduire son effectif de 18 années-personnes au cours de l'année, ce qui a amené une révision complète de sa structure et l'établissement d'un nouvel ordre de priorité pour ses projets.

2. Examen des résultats financiers

Tableau 2: Résultats financiers en 1985-1986 (en milliers de dollars)

	1985-1986		
	Réel	Budget principal	Différence
Administration des relations de travail	5 237	5 506	(269)
Bureau de recherches sur les traitements	3 640	4 176	(536)
Total	8 877	9 682	(805)
Années-personnes	163	174	(11)

Explication de la différence: Le plan de réduction quinquennal du gouvernement ainsi que le gel des dépenses discrétionnaires et de la dotation ont contribué à réduire les dépenses et l'utilisation des années-personnes.

C. Données de base

1. Introduction

La Commission des relations de travail dans la Fonction publique est un tribunal indépendant et quasi judiciaire chargé d'appliquer, à titre de tierce partie, la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique qui, en 1967, a établi un régime de négociation collective et une procédure de règlement des griefs dans la fonction publique fédérale. Elle constitue un ministère au sens de la Loi sur l'administration financière et est désignée comme un employeur distinct.

Il existe 158 unités de négociation formées d'environ 216 000 employés au total et pour lesquelles 25 associations d'employés ont été accréditées à titre d'agents négociateurs. Soixante-seize de ces unités de négociation relèvent de l'administration centrale et ont pour employeur le Conseil du Trésor qui agit au nom du gouvernement. Les employés des 82 autres unités relèvent de 10 employeurs distincts dont les 3 plus importants sont le Conseil national de recherches, le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, et l'Office national du film. En outre, quelque 34,000 autres fonctionnaires ne sont pas assujettis à la négociation collective, mais peuvent quand même se prévaloir des procédures de redressement qui relèvent de la compétence de la Commission.

2. Mandat

La Commission est un tribunal ayant pour mandat d'appliquer la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, loi en vertu de laquelle elle a été établie. Elle sera également chargée d'appliquer la Loi sur les relations de travail au Parlement (projet de loi C-45) qui est maintenant en vigueur.

En outre, par suite des modifications qui ont été apportées à la Loi sur l'administration financière, la Commission est appelée à procéder à des examens et à rendre des décisions en vertu de certaines dispositions de la partie IV du Code canadien du travail qui s'appliquent à la fonction publique fédérale.

Le Bureau de recherches sur les traitements a été fondé en 1957 et est alors devenu une composante de la Commission du service civil qu'on appelle aujourd'hui la Commission de la Fonction publique. Depuis l'adoption, en 1967, de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, les postes qui avaient été établis pour le Bureau dans l'ancienne structure administrative ont été transférés à la Commission.

3. Objectif du Programme

L'objectif de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique est de «fixer les cadres à l'intérieur desquels doivent s'exercer les divers droits et être assumées les diverses responsabilités des parties à la négociation collective dans la fonction publique, et procurer à ces parties des renseignements sur les taux de rémunération et autres conditions d'emploi au Canada».

4. Organisation du Programme en vue de son exécution

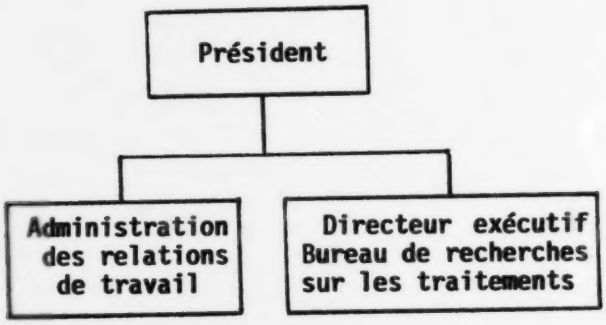
Structure des activités: La Commission des relations de travail dans la Fonction publique compte deux composantes, soit l'Administration des relations de travail et le Bureau de recherches sur les traitements. Ces sphères d'activité sont décrites plus loin dans la section II, Analyse par activité (voir pages 18 et 23).

Organisation: La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique établit comme suit la composition de la Commission: un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de membres à plein temps et à temps partiel que le gouverneur en conseil estime nécessaires à son fonctionnement. Depuis qu'elle a été ainsi structurée par suite des modifications apportées à la Loi en 1975, la Commission a presque toujours compté 1 président, 1 vice-président, 3 présidents suppléants, et 5 membres à plein temps, auxquels s'ajoutent aujourd'hui 17 membres à temps partiel oeuvrant dans les diverses régions du Canada. D'après la Loi, la Commission peut créer des divisions formées d'un ou de plusieurs membres auxquels elle confie l'exercice de ses pouvoirs et de ses fonctions dans certains

genres d'affaires. La Loi prévoit que les membres siègent seuls pour entendre les griefs renvoyés à l'arbitrage. La plupart des autres types d'affaires sont traitées par des divisions de la Commission formées de trois membres. La Commission a son siège à Ottawa.

Le président est le fonctionnaire administratif en chef et a l'entière responsabilité de deux secteurs d'activité de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Le directeur exécutif du Bureau de recherches sur les traitements rend compte directement au président des diverses activités de son secteur. Le président est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre de la Couronne que le gouverneur en conseil désigne et qui n'est pas membre du Conseil du Trésor. Depuis les années qui ont suivi l'établissement de la Commission, c'est le président du Conseil privé qui a été ainsi désigné la plupart du temps. Chaque année, le Ministre doit déposer au Parlement le rapport qui fait état de l'administration de la Commission au cours de l'année précédente. Il signe en outre les documents tels que les plans opérationnels de la Commission, le Budget des dépenses et les présentations spéciales adressées au Conseil du Trésor.

Tableau 3: Ressources par organisation et activité pour 1987-1988 (en milliers de dollars)



	Administration des relations de travail	Directeur exécutif Bureau de recherches sur les traitements	Totaux des activités
Administration des relations de travail	5 394		5 394
Bureau de recherches sur les traitements		3 516	3 516
	5 394	3 516	8 910
Années-personnes	90	58	148

D. Perspective de planification

1. Facteurs externes qui influent sur le Programme

Il existe deux contextes interdépendants qui influent sur les objectifs des parties à la négociation collective dans la fonction publique et, par ricochet, sur les services que la Commission est appelée à fournir.

Voici les principaux éléments qui composent le contexte interne:

- Inquiétude à l'égard de la sécurité d'emploi et des possibilités d'avancement professionnel, à tous les niveaux de la fonction publique;
- Inquiétude à l'égard de la gestion et de l'utilisation futures des caisses de retraite;
- Désir des fonctionnaires fédéraux de pouvoir jouer un rôle actif, à titre personnel, dans la vie politique d'une société démocratique;
- Protection des salaires contre l'érosion par l'inflation;
- Établissement d'un régime d'assurance dentaire pour tous les fonctionnaires fédéraux;
- Adoption du projet de loi C-45 qui confère à certains employés du Parlement du Canada le droit de négocier collectivement.

Le contexte externe est formé des éléments suivants:

- Priorité que les agents négociateurs et les organismes associés accordent à l'action politique comme moyen de résoudre les problèmes de relations de travail;
- Augmentation de l'affiliation des syndicats de fonctionnaires aux fédérations ouvrières nationales et, de ce fait, accroissement de l'influence qu'ils exercent au sein de ces organismes;
- Augmentation générale de l'automatisation dans toutes les catégories d'emplois des secteurs public et privé;
- Mise en oeuvre de programmes d'égalité d'accès à l'emploi et pressions exercées dans ce sens par les gouvernements fédéral et provinciaux;
- Effort visant à augmenter la productivité de façon à assurer la viabilité et la compétitivité des entreprises canadiennes.

En ce qui concerne le Bureau de recherches sur les traitements, les organismes qui participent de leur plein gré à ses enquêtes et qui ont été obligés eux aussi de réduire leurs effectifs, se sont retrouvés devant la tâche de plus en plus lourde que leur imposent les enquêtes menées tant par le BRT lui-même que par d'autres établissements. Pour être en mesure de fournir aux parties les données dont elles ont besoin, le Bureau doit notamment s'efforcer d'amener ces organismes à continuer de participer à ses enquêtes.

2. Initiatives

En 1987-1988, la Commission des relations de travail dans la Fonction publique entend prendre les initiatives suivantes:

Administration des relations de travail

Faciliter le règlement des conflits liés à la négociation collective: La Commission reprendra toutes les activités prévues par la Loi et aidera les parties à résoudre leurs conflits et à trancher les questions pouvant créer d'autres différends.

Les services de médiation de la Commission sont mis à la disposition des parties, quelle que soit la méthode officielle de règlement des différends choisie par l'agent négociateur conformément à l'article 36 de la Loi. La Commission peut aussi offrir ces services chaque fois qu'elle le juge à propos.

Appliquer la Loi sur les relations de travail au Parlement (projet de loi C-45): La Loi sur les relations de travail au Parlement (projet de loi C-45) ayant maintenant été promulguée, la Commission a établi les règlements et les formulaires applicables aux diverses procédures. Elle s'attend à être saisie d'une foule de nouvelles affaires à la suite de la promulgation de la nouvelle loi. Elle devra notamment entendre et trancher des demandes d'accréditation, des plaintes et des griefs, arbitrer des conflits d'intérêts et offrir des services de conciliation destinés à faciliter la tâche des parties à la négociation collective.

Appliquer certaines dispositions de la partie IV du Code canadien du travail: Par suite des modifications qui ont été apportées à la Loi sur l'administration financière, la partie IV du Code canadien du travail, qui porte sur les questions d'hygiène et de sécurité professionnelle, s'applique à la fonction publique fédérale depuis le 31 mars 1986. Selon ces modifications, la Commission doit procéder à un examen des faits lorsque la décision d'un agent de sécurité lui est renvoyée et elle doit aussi régler les plaintes dans lesquelles les employés reprochent à l'employeur d'avoir contrevenu à la Loi.

Encourager le règlement des griefs sans audience et réduire l'arriéré des griefs renvoyés à l'arbitrage: La Commission continuera d'encourager les parties à évaluer le bien-fondé des griefs renvoyés à l'arbitrage et à les régler sans audience si c'est possible ou, si une audience est nécessaire, à en éviter la suspension ou l'ajournement.

Encouragés par la Commission, le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique se sont entendus sur une méthode d'arbitrage accéléré selon laquelle un certain nombre d'affaires sont entendues à la suite l'une de l'autre, sans témoignages, et tranchées à partir d'exposés conjoints des faits. D'après cette méthode, le membre de la Commission qui préside l'audience doit, dans la mesure du possible, rendre une décision verbalement et en rédiger dans tous les cas une brève version peu après.

Bureau de recherches sur les traitements

Planifier le programme d'enquêtes sur la rémunération pour 1987-1988: En ce qui concerne les données sur la rémunération, le Bureau continuera à répondre aux besoins des parties à la négociation en publiant des renseignements sur les taux de salaire applicables à 365 niveaux de classes professionnelles et en procédant à une importante enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail. En outre, il fournira à l'employeur des données sur la rémunération des employés non représentés ou exclus de la négociation collective.

Réaliser de nouveaux projets: Outre qu'il poursuivra son programme normal, le Bureau réalisera plusieurs nouveaux projets au cours de l'année. À la demande des membres du Comité consultatif de recherches sur les traitements, il établira le plan d'une nouvelle enquête qui portera sur les groupes de l'entretien, des métiers et des services faisant partie de la catégorie de l'exploitation. Par le passé, les données que les parties obtenaient sur ces groupes provenaient de l'Enquête sur les salaires menée par Travail Canada, mais ce ministère a récemment décidé de ne plus faire cette enquête. Au cours de l'année, le Bureau procédera également à la révision de 10 à 12 séries de particularités de classes professionnelles. Ces particularités, qui sont fondées sur les normes de classification de la fonction publique, dont la révision et la mise à jour sont également en cours, sont la clef de voûte des enquêtes sur les salaires. À l'heure actuelle, le Bureau s'entretient aussi avec les parties à la négociation afin d'établir des lignes directrices ou des critères devant régir l'établissement des échantillons des enquêtes sur les salaires.

3. État des initiatives annoncées antérieurement

Administration des relations de travail: Une séance d'arbitrage accéléré a eu lieu à la fin de l'année financière 1985-1986, et une autre en 1986-1987. Avec l'aide de la Commission, les parties s'efforceront d'améliorer leur système de façon qu'un plus grand nombre d'affaires puissent être tranchées au moyen de cette méthode. En attendant, la Commission continue d'encourager les parties à examiner le bien-fondé de leurs positions dans le cas de tous les griefs, en vue d'en arriver à une entente avant la mise au rôle.

La Commission a rendu 12 décisions arbitrales au cours de l'année, soit le plus grand nombre au chapitre des conflits d'intérêts depuis l'adoption, en 1982, de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public.

Bureau de recherches sur les traitements: Dans le cadre de son programme de recherches sur la rémunération, le Bureau a publié des données salariales à l'égard d'environ 400 niveaux de classes professionnelles, il a effectué son enquête bisannuelle sur les avantages sociaux et les conditions de travail, ainsi que d'autres enquêtes visant les groupes non représentés et les classes exclues de la négociation collective. En outre, il a entrepris et terminé en 1986 une étude sur l'administration des salaires dans le secteur des entreprises du Canada. Des études pilotes sur la possibilité d'apparier les postes des employés membres du groupe des services administratifs et ceux des membres du groupe des agents du service extérieur ont aussi été effectuées. Le Bureau est en train d'examiner la possibilité de procéder à d'autres études de ce genre à l'égard des classes dont les postes sont difficiles à apparier, notamment celles du commerce et de l'administration des programmes.

E. Efficacité du Programme

Administration des relations de travail: Dans l'administration des relations de travail, la Commission est fort consciente de la nécessité de maintenir sa neutralité de tierce partie dans la négociation collective et dans toute autre procédure dont elle est responsable en vertu de la Loi. Son image en tant qu'organisme indépendant et neutre est essentielle au maintien de sa crédibilité, voire de son efficacité. La Commission doit être, non seulement en soi, mais aussi aux yeux des parties, un organisme neutre qui garde son indépendance vis-à-vis du gouvernement en sa qualité d'employeur.

La charge de travail de la Commission est fonction du nombre d'affaires que les employeurs, les agents négociateurs et les employés lui soumettent en vertu des divers articles de la Loi. De la même façon, la portée et la complexité des questions que la Commission est appelée à trancher tiennent à la nature des affaires que les parties lui renvoient.

Pour s'assurer qu'elle remplit efficacement son mandat, la Commission surveille étroitement les affaires qui lui sont présentées et voit à ce qu'elles soient traitées sans retard depuis l'étape initiale de la présentation ou du renvoi à l'arbitrage jusqu'au règlement final. Par la publication et la diffusion de ses décisions, la Commission s'assure que sa jurisprudence est accessible au public, aux parties directement engagées dans la négociation collective et à tous ceux qui oeuvrent dans le domaine des relations de travail. La principale publication de ce genre est le Recueil de décisions de la CRTFP, un abrégé de toutes les décisions qui est publié deux fois par année. A noter également le Rapport annuel où l'on trouve un résumé des décisions importantes rendues par la Commission. En fin de compte, pour évaluer l'efficacité de la Commission, il suffit de se demander si celle-ci a su gagner la confiance des parties et maintenir l'intégrité de la procédure de règlement des différends tout en créant un climat qui encourage les parties à régler leurs litiges à l'amiable.

A noter que le Programme de l'administration des relations de travail a été exempté de l'évaluation des Programmes par le Contrôleur général du Canada. Cette exemption est fondée sur le fait que la Commission joue le rôle d'un organisme quasi judiciaire et qu'elle n'a pas le pouvoir de modifier ni de changer son programme.

Bureau de recherches sur les traitements: Le programme d'enquêtes du Bureau est directement déterminé par les besoins des parties à la négociation collective et, dans le cas des classes d'employés non représentés ou exclus de la négociation collective, par le Secrétariat du Conseil du Trésor. Ces besoins sont formulés par le Comité consultatif de recherches sur les traitements et ses divers sous-comités techniques. Comme les parties sont les principaux clients du Bureau, leur réaction revêt une importance cruciale lorsqu'il s'agit de déterminer le degré d'efficacité de ce dernier et de savoir si ses rapports sont exacts et à jour. Ces réactions viennent continuellement à la connaissance du Bureau, que ce soit officiellement ou officieusement. En outre, le Groupe de travail chargé de l'examen des Programmes a constaté que les parties à la négociation étaient satisfaites des données fournies et il a conclu que le travail accompli par le Bureau atteignait ses objectifs.

Les autres clients du Bureau sont les organismes qui participent de leur plein gré à ses enquêtes. De nombreux mécanismes permettent à ces derniers de faire part de leurs réactions au Bureau. Ainsi, presque tous les jours, le personnel du Bureau s'entretient par téléphone avec un grand nombre d'entre eux. Régulièrement, les agents enquêteurs se rendent dans ces organismes et assistent aux réunions des groupes de la rémunération à Ottawa, à Toronto et à Montréal. En outre, ils organisent périodiquement des colloques afin de mettre en valeur les résultats des enquêtes du Bureau, ainsi que les méthodes sur lesquelles celles-ci se fondent. Plus important encore, la capacité du Bureau de produire des données de qualité dans de courts délais lui a permis de continuer à compter sur la collaboration des principaux organismes

qui participent à ses enquêtes et de s'assurer celle d'autres organismes, même lorsqu'ils réduisent leur participation aux enquêtes effectuées par d'autres établissements.

Section II
Analyse par activité

A. Administration des relations de travail

Objectif

L'Administration des relations de travail a pour objectif d'appliquer avec justice et équité la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

Sommaires des ressources

L'Administration des relations de travail représente 61 % du budget de fonctionnement de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique pour 1987-1988. Les traitements et les cotisations versées aux régimes d'avantages sociaux représentent 76 % du budget de cette activité.

Tableau 4: Sommaire des ressources par activité (en milliers de dollars et années-personnes)

	Budget des dépenses 1987-1988		Prévu 1986-1987		Réel 1985-1986	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Administration des relations de travail	5 394	90	5 319	93	5 237	93

Tableau 5: Résultats financiers de 1985-1986 (en milliers de dollars)

	1985-1986		
	Réel	Budget principal	Différence
Administration des relations de travail	5 237	5 506	**(269)**
Années-personnes	93	97	**(4)**

Explication de la différence: Les dépenses de l'Administration des relations de travail se composent surtout des salaires et des dépenses découlant de l'application de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Par suite d'une série de mesures de restriction prises en 1985-1986, les dépenses réelles pour cette activité ont été de 5 % inférieures aux dépenses prévues. En raison d'un gel de la dotation imposé unilatéralement, le nombre réel d'années-personnes utilisées a été de 4 % moins élevé que le nombre autorisé.

Description

Arbitrage des griefs: Les griefs, dont l'arbitrage constitue l'élément le plus important de la charge de travail de la Commission, sont traités par des membres à plein temps de la Commission qui siègent seuls, ou par des membres à temps partiel si le nombre d'affaires à examiner le nécessite. C'est le président suppléant chargé d'administrer le système d'arbitrage des griefs qui répartit le travail entre les arbitres. Comme il est indiqué au chapitre des initiatives, la Commission fera tout en son pouvoir pour maximiser l'utilisation de ses ressources et celles des parties afin de régler, dans les meilleurs délais, l'arriéré des griefs renvoyés à l'arbitrage.

Services de médiation: Le directeur et les autres membres du personnel du Bureau des services de médiation peuvent être nommés à titre d'examinateurs, de médiateurs ou de conciliateurs en vertu des articles pertinents de la Loi. De la même façon, des tiers neutres peuvent être nommés à titre de médiateurs ou de conciliateurs spéciaux afin d'aider les parties à s'entendre. C'est surtout le volume de travail et le caractère particulier de certains différends qui amènent la Commission à faire appel au personnel spécial.

Règlement des différends: Avant d'inviter l'employeur à négocier, l'agent négociateur doit opter pour une méthode de règlement des différends, c'est-à-dire soit pour l'arbitrage exécutoire ou pour la conciliation avec possibilité de grève, au cas où les négociations collectives aboutiraient à une impasse. Quelle que soit la voie choisie, les parties peuvent recourir aux services de médiation et de conciliation de la Commission, mais la Loi ne les y oblige pas. Le directeur du Bureau des services de médiation communique régulièrement avec toutes les parties à la négociation collective dans la fonction publique et il est donc en mesure de tenir le président de la Commission au courant de la situation en général et des cas particuliers. Il fournit en outre des conseils auxdites parties.

La Commission encourage les parties à chercher de nouveaux moyens de résoudre leurs litiges et appuie les nouvelles procédures qu'elles établissent tout en veillant à préserver l'intégrité des méthodes officielles de règlement des différends.

Autres affaires: La Commission s'occupe aussi régulièrement de diverses autres affaires dont elle est saisie, notamment de celles qui portent sur l'accréditation des agents négociateurs et sur la détermination des droits de négociation, sur l'exclusion de personnes à titre de préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles et sur la désignation d'employés dont les fonctions sont nécessaires à la sûreté ou à la sécurité du public en cas de grève. De même, elle traite les requêtes visant à faire déclarer qu'une grève est légale ou illégale. De plus, de nouvelles mesures législatives telles que l'adoption du projet de loi C-45 et l'application de la partie IV du Code canadien du travail à la fonction publique fédérale obligent la Commission à régler de nouveaux genres de litiges.

Conseil national mixte (CNM): La Commission abrite le CNM dans ses locaux et lui fournit des services de soutien administratif. Le CNM est un organisme consultatif composé de représentants de l'administration fédérale et de représentants des employés qui forment respectivement la partie patronale et la partie syndicale. Il joue à la fois le rôle d'une tribune consultative et d'un rouage dans les négociations sur les conditions de travail qui ne peuvent pas figurer dans une convention collective ou qui ne se prêtent pas à la négociation groupe par groupe.

Données sur le rendement et justification des ressources

Le tableau 6 présente un relevé des griefs renvoyés à la Commission pour arbitrage au cours de la période allant de 1983-1984 à 1986-1987.

Tableau 6: Griefs renvoyés à l'arbitrage

Année financière	Affaires reportées	Nouvelles affaires reçues	Total global	Total des affaires réglées
1986-1987	620(1)	800(2)	1 420(2)	850(2)
1985-1986	850	705	1 555	935
1984-1985	2 565	470	3 035	2 185
1983-1984	2 730	675	3 405	840

(1) Réel
(2) Prévu

Les «affaires reportées» à 1983-1984 et à 1984-1985 comprennent un grand nombre d'affaires reçues au cours des années financières précédentes et émanant des Postes ou découlant de la grève des commis aux écritures et aux règlements. La plupart d'entre elles n'ont jamais été mises au rôle et ont finalement été réglées ou retirées en 1984-1985. La hausse sensible du nombre d'audiences prévues, soit 24 % en 1986-1987 par rapport à 1985-1986 et 40 % en 1987-1988 par rapport à 1986-1987, donne une meilleure idée de la charge de travail de la Commission au chapitre de l'arbitrage des griefs.

Le tableau 7 présente la charge de travail prévue pour 1987-1988 en matière d'audiences d'arbitrage de griefs.

Tableau 7: Charge de travail en audiences d'arbitrage de griefs

	Budget des dépenses 1987-1988	Prévu(1) 1986-1987	Réel 1985-1986
Nombre d'audiences (nombre de jours)	270 (360)	240 (320)	194 (266)

(1) D'après les chiffres des six premiers mois de 1986-1987.

À ce qui précède, il faut ajouter environ 30 % d'affaires mises au rôle, mais réglées avant la tenue d'une audience.

La charge de travail de la Commission tient au nombre et à la diversité des requêtes, des litiges et des plaintes qui lui sont soumis par les employés, les agents négociateurs et les employeurs. De la même façon, la fréquence à laquelle la Commission est appelée à fournir ses services et la portée et la complexité des questions dont elle est saisie sont fonction de la mesure dans laquelle les parties à la négociation collective réussissent à s'entendre entre elles sur les conditions de travail. Les besoins en ressources sont directement liés à ces facteurs. C'est en se fondant sur ses années d'expérience dans l'application de la LRTFP que la Commission prévoit sa charge de travail et les ressources dont elle aura besoin, si tant est qu'il soit possible de déterminer d'avance la demande de services. Il est encore trop tôt pour prévoir avec exactitude l'incidence que les renvois et les plaintes présentés en vertu de la partie IV du Code canadien du travail et les affaires à examiner en vertu de la Loi sur les relations de travail au Parlement (projet de loi C-45) auront sur les ressources de la Commission.

La Commission a établi le coût moyen du traitement des différentes affaires qui requièrent la participation de ses membres à temps partiel et des spécialistes de l'extérieur, et elle se sert de ces chiffres pour déterminer les ressources financières dont elle aura besoin pour assumer la charge de travail prévue. Ces ressources, jointes aux ressources humaines et financières non discrétionnaires dont ont besoin les membres à plein temps de la Commission, représentent environ 27 % du budget de l'Administration des relations de travail.

Le reste des ressources est consacré aux services de soutien nécessaires aux opérations de la Commission. Ceux-ci comprennent les bureaux du secrétaire-greffier et de l'avocat général, les services de médiation et d'administration. L'administration offre ses services tant à l'Administration des relations de travail qu'au Bureau de recherches sur les traitements et entraîne en grande partie des frais généraux obligatoires. Elle se compose des services du personnel et des finances, des services administratifs et de la bibliothèque. Là où il est possible de le faire, la Commission continue d'établir des critères pouvant permettre d'évaluer les besoins en ressources pour ces services de soutien et de mesurer leur utilisation.

B. Bureau de recherches sur les traitements

Objectif

Recueillir et publier des données à jour sur la rémunération, avant tout pour aider les parties à la négociation collective.

Sommaire des ressources

Le Bureau de recherches sur les traitements représente 39 % du budget de fonctionnement de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique pour 1987-1988. Les traitements et les cotisations versées aux régimes d'avantages sociaux correspondent à 80 % du budget de fonctionnement du Bureau.

Tableau 8: Sommaire des ressources par activité (en milliers de dollars et années-personnes)

	Budget des dépenses 1987-1988		Prévu 1986-1987		Réel 1985-1986	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Bureau de recherches sur les traitements	3 516	58	3 892	67	3 640	70

À la suite des recommandations du Groupe de travail chargé de l'examen des programmes, le Cabinet a demandé au BRT de soustraire 18 années-personnes de son effectif.

Tableau 9: Résultats financiers en 1985-1986 (en milliers de dollars)

	1985-1986		
	Réel	Budget principal	Différence
Bureau de recherches sur les traitements	3 640	4 176	(536)
Années-personnes	70	77	(7)

Explication de la différence: Les dépenses du Bureau de recherches sur les traitements découlent principalement des salaires et des dépenses engagées au titre des enquêtes et de l'établissement des rapports. Par suite d'une série de mesures de restriction prises en 1985-1986, les dépenses réelles du Bureau ont été de 13 % inférieures aux dépenses prévues. En raison d'un gel de la dotation imposé unilatéralement, le nombre réel d'années-personnes utilisées a été de 9 % moins élevé que le nombre autorisé.

Description

Le Bureau de recherches sur les traitements constitue une source indépendante et objective de renseignements exacts, utiles et à jour sur les taux de rémunération et les conditions de travail des classes professionnelles qui ne font pas partie de la fonction publique du Canada, mais dont les tâches sont semblables ou comparables à celles des fonctionnaires fédéraux. Ces renseignements sont avant tout destinés à répondre aux besoins des employeurs et des agents négociateurs dans le cadre de la procédure de négociation collective établie par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Par conséquent, les résultats des enquêtes du Bureau constituent un élément essentiel de l'établissement de la rémunération dans la fonction publique. La majeure partie des renseignements les plus pertinents sont recueillis directement par les agents du Bureau au cours d'enquêtes sur place. Dans le cadre de ces enquêtes, ces agents cherchent à obtenir des renseignements sur la rémunération et sur les avantages sociaux offerts à l'extérieur de la fonction publique pour des postes comparables. Depuis quelques années, le Bureau a de plus en plus recours à des techniques automatisées pour la mise à jour de ses données sur la rémunération. Par l'intermédiaire du Comité consultatif de recherches sur les traitements et de ses sous-comités techniques, il fait participer les représentants des employeurs et des agents négociateurs accrédités dans la fonction publique à l'établissement des programmes et à la création des méthodes et des techniques d'enquête. Le programme d'enquêtes sur la rémunération porte sur les classes des catégories suivantes: exploitation, soutien administratif, administration et service extérieur, technique, scientifique et professionnelle. Normalement, des données globales sur la rémunération réelle sont présentées par niveau d'occupation. Des rapports annuels et semestriels sont publiés pour la plupart des classes professionnelles de toutes les catégories d'emplois.

Afin d'éviter le chevauchement des tâches, le Bureau utilise les données de Statistique Canada, mais il ne le fait actuellement que pour une seule classe, car les enquêtes de cet organisme sont menées à l'intention de la population canadienne en général et ne sont pas structurées en fonction des besoins des parties à la négociation dans la fonction publique.

Données sur le rendement et justification des ressources

La nature et la portée du programme d'enquêtes sur la rémunération établi par le Bureau de recherches sur les traitements tiennent aux besoins en données exprimés par les parties à la négociation dans la fonction publique. Le programme de base du Bureau diffère peu d'une année à l'autre, mais il demeure difficile de prévoir avec exactitude si les besoins des parties exigent que de nouvelles enquêtes soient menées ou que des modifications soient apportées aux enquêtes existantes. Ce sont les fluctuations enregistrées d'une année à l'autre qui influent sur les besoins en matière de ressources. Comme il est précisé dans les sections précédentes, le Bureau dispose de diverses méthodes, tant officielles qu'officieuses, qui lui permettent de prévoir les besoins des parties et de connaître leurs réactions à l'égard de l'efficacité de son programme, de la qualité de ses données et de la mesure dans laquelle celles-ci sont publiées dans les délais voulus (voir page 16).

Les gestionnaires du Bureau ont à leur disposition une série d'indices de rendement qui, joints aux ressources engagées, leur permettent de mesurer l'efficacité des opérations projet par projet. Il est plus difficile d'établir des mesures applicables à l'ensemble du Bureau. Celui-ci publie sous forme de rapports les renseignements obtenus dans le cadre de ses programmes. Ces rapports, dont la présentation varie selon les besoins des parties, contiennent soit des données recueillies par voie d'enquête, soit des constatations tirées de recherches connexes. Le nombre de pages que comptent les rapports de même que le nombre de niveaux de classes professionnelles et le nombre d'avantages étudiés peuvent donc donner une bonne idée des données requises par l'utilisateur ainsi que des ressources nécessaires pour fournir le niveau de service désiré. C'est pourquoi ce sont ces critères qui servent à mesurer le rendement du BRT dans son ensemble.

Voici les enquêtes sur la rémunération que le Bureau de recherches sur les traitements se propose de mener à la demande des parties à la négociation au cours de la prochaine année:

- Dans le cadre du programme d'enquêtes sur la rémunération, le Bureau publiera des données salariales applicables à environ 365 niveaux de classes professionnelles, et ce au moins une fois au cours de l'année financière.

- En janvier 1988, les agents du Bureau recueilleront des données sur la fréquence et les caractéristiques d'environ 35 avantages sociaux et conditions de travail en vigueur dans le secteur des entreprises ainsi que dans les administrations provinciales et municipales.

- Outre le travail qu'il effectuera dans le cadre de son programme d'enquêtes normal, le Bureau publiera une série de rapports spéciaux, procédera à diverses études de faisabilité et continuera d'élaborer le plan de nouvelles activités. Ainsi, il publiera notamment des rapports faisant état de résultats d'enquêtes sur les salaires et les avantages sociaux offerts dans le secteur privé, de même que des renseignements sommaires sur les salaires et les avantages sociaux en vigueur dans la fonction publique. La nouvelle enquête qu'il compte effectuer à l'égard des employés qui font partie de la catégorie de l'exploitation lui demandera beaucoup de temps et d'efforts. Il lui faudra aussi consacrer des ressources à la révision de certains aspects des programmes d'enquêtes permanents, par exemple à celle des critères d'échantillonnage et des particularités de classes professionnelles.

Section III
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme

1. Besoins financiers par article

Le tableau 10 montre, par article, les dépenses de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

Tableau 10: Détails des besoins financiers par article (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1987-1988	Prévu 1986-1987	Réel 1985-1986
Personnel			
Traitements et salaires	5 990	6 170	6 245
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	899	912	1 005
Autres frais touchant le personnel	-	-	-
	6 889	7 082	7 250
Biens et services			
Transports et communications	522	519	513
Information	282	347	247
Services professionnels et spéciaux	523	583	442
Location	145	144	128
Achat de services de réparation et d'entretien	59	58	61
Services publics, fournitures et approvisionnements	155	151	102
Toutes autres dépenses	309	281	-
	1 995	2,083	1 493
Total des dépenses de fonctionnement	8 884	9 165	8 743
Capital	26	46	134
Total des dépenses	8 910	9 211	8 877

2. Besoins en personnel

La Commission des relations de travail dans la Fonction publique est un organisme de main-d'oeuvre dont les frais touchant le personnel (compte tenu des contributions réglementaires aux régimes d'avantages sociaux) constituent plus de 77 % de l'ensemble des frais de fonctionnement.

Tableau 11: Besoins en années-personnes par activité

	Budget des dépenses 1987-1988	Prévu 1986-1987	Réel 1985-1986
Administration des relations de travail	**90**	93	93
Bureau de recherches sur les traitements	**58**	67	70
	148	160	163

Tableau 12: Détails des besoins en personnel

	Années-personnes autorisées			Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1987-1988
	87-88	86-87	85-86		
Membres de la Commission et gestion	17	21	22	51 400-100 700	77 225
Scientifique et professionnelle	6	5	5	21 932- 92 800	52 850
Administration et service extérieur	56	64	65	14 581- 65 808	44 286
Technique	6	10	10	13 568- 62 028	35 958
Soutien administratif	63	68	72	13 569- 39 870	24 500

Nota: Les colonnes des années-personnes présentent la répartition, par groupe professionnel, des années-personnes autorisées pour le Programme. La colonne de l'échelle des traitements actuelle illustre l'échelle de traitement de chacun des groupes professionnels au 31 octobre 1986. Dans la colonne du traitement moyen figurent les coûts estimatifs du traitement de base, y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations annuelles, les promotions et la rémunération au mérite, divisés par le nombre d'années-personnes du groupe professionnel. Les changements dans la répartition des éléments servant de base aux calculs peuvent avoir un effet sur la comparaison des moyennes d'une année à l'autre.

3. Coût net du Programme

Le Budget des dépenses de la Commission pour 1987-1988 englobe seulement les dépenses qui seront effectuées en vertu des crédits votés ou prévus par la Loi. Lorsqu'il s'agira d'indiquer le coût total du Programme, il faudra tenir compte d'autres dépenses.

Tableau 13: Coût total du Programme pour 1987-1988 (en milliers de dollars)

	Dépenses de fonctionnement 1987-1988	Plus* autres coûts	Coût estimatif total du Programme	
			1987-1988	1986-1987
Programme de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique	8 910	1 804	**10 714**	11 450

* Les autres coûts de 1 804 000 $ comprennent:

	(en milliers de dollars)
• Locaux fournis sans frais par Travaux publics	1 639
• Avantages sociaux des employés constitués de la contribution de l'employeur aux primes des régimes d'assurance et des frais payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor	139
• Émission des chèques et autres services comptables fournis sans frais par Approvisionnements et Services	26